Deutscher Bundestag **Drucksache 18/11758**

18. Wahlperiode 29.03.2017

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Änderungsantrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Kerstin Andreae, Brigitte Pothmer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Katja Dörner, Kai Gehring, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Renate Künast, Tabea Rößner, Dr. Julia Verlinden, Beate Walter-Rosenheimer. Elisabeth Scharfenberg, Doris Wagner und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 18/11133, 18/11727, 18/11733 –

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

Der Bundestag wolle beschließen:

In Artikel 1 werden die §§ 17 bis 20 durch die folgenden §§ 17 bis 20c ersetzt:

„§ 17

Zertifizierung betrieblicher Prüfverfahren, Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Betriebliche Prüfverfahren im Sinne dieses Abschnitts sind ausschließlich solche, die die allgemeinen Anforderungen nach § 18 und die besonderen Anforderungen nach § 19 erfüllen und die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgrund dessen zertifiziert worden sind. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann die Gültigkeit des Zertifikates befristen.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes informiert auf ihrer Internetseite über das Verfahren zur Erlangung des Zertifikats. Sie veröffentlicht auf ihrer Internetseite eine Liste der von ihr zertifizierten Verfahren und den Stellen, die diese Verfahren anbieten. Die Angabe enthält auch allgemeine Verfahrensbeschreibungen zu den zertifizierten Verfahren. Diese Liste wird regelmäßig aktualisiert.

§ 18

Allgemeine Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren

Betriebliche Prüfverfahren erfüllen die allgemeinen Anforderungen, wenn sie

1. die Entgeltregelungen und ihre Anwendung auf die Beachtung des Verbotes der Entgeltbenachteiligung im Sinne des § 3 überprüfen und dazu

a) die Bestimmungen des § 4 Absatz 1 bis 4 in Bezug auf die Prüfung gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten anwenden und

b) die Begriffsbestimmungen nach § 5 berücksichtigen,

c) die verschiedenen im Betrieb gezahlten Entgeltbestandteile separat berücksichtigen;

2. aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht bestehen,

3. bei der Bearbeitung von Daten

a) valide, statistische Methoden verwenden,

b) die verwendeten Daten nach Geschlecht aufschlüsseln und

c) den Schutz personenbezogener Daten gewährleiten,

4. eine Dokumentation der Abläufe und Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens nachvollziehbar gewährleisten.

§ 19

Besondere Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren

Betriebliche Prüfverfahren erfüllen die besonderen Anforderungen, wenn

1. die Bestandsaufnahme mindestens die Darstellung der aktuell verwendeten Verfahren zur Arbeitsbewertung, die Entgeltregelungen und deren Geltungsbereiche, die Verfahren zur Vergabe der Entgeltbestandteile sowie deren Wirkungen mit nach Geschlecht aufgeschlüsselten Angaben erfasst und hierzu insbesondere die Daten nach § 21 vorsieht,

2. die Analyse mindestens

a) die Auswertung der in der Bestandaufnahme gemachten Angaben im Hinblick auf die Beachtung des Verbotes der Entgeltbenachteiligung im Sinne des § 3 umfasst,

b) eine vertiefende Überprüfung mittels zusätzlicher statistischer Auswertungen ermöglicht sowie

c) Methoden umfasst, die die geeigneten Tätigkeiten oder Tätigkeitsgruppen im Hinblick auf ihre Gleichwertigkeit identifizieren und überprüfen können;

3. aus der Bestandsaufnahme und der Analyse ein Ergebnisbericht erstellt wird, der Hinweise zur Durchführung weiterer erforderlicher Maßnahmen sowie, soweit notwendig, Anhaltspunkte für die Anpassung der Entgeltregelungen enthält.

§ 20

Anwendung und Durchführung betrieblicher Prüfverfahren

(1) Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten haben mit einem betrieblichen Prüfverfahren im Sinne des § 17 Absatz 1 ihre Entgeltbestandteile und -bedingungen auf die Beachtung des Verbotes der Entgeltbenachteiligung im Sinne des § 3 zu überprüfen. Nimmt in einem Konzern das herrschende Unternehmen auf die Entgeltbedingungen eines, mehrerer oder aller anderen Konzernunternehmen entscheidenden Einfluss, kann das herrschende Unternehmen das betriebliche Prüfverfahren nach Satz 1 für alle Konzernunternehmen durchführen.

(2) Die Pflicht nach Absatz 1 gilt auch für die obersten Bundesbehörden sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes. Sie haben in das betriebliche Prüfverfahren die Behörden des jeweiligen Geschäftsbereiches einzubeziehen.

(3) In die Prüfung sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die dem gleichen Entgeltsystem unterliegen, unabhängig davon, welche individualrechtlichen, tariflichen und betrieblichen Rechtsgrundlagen dabei zusammenwirken. Soweit das Unternehmen

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Betriebe in verschiedenen Regionen unterhält, kann die Prüfung Regionen bezogen erfolgen.

(4) Die Prüfung erfolgt alle drei Jahre. Unternehmen, die nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes tarifgebunden sind, müssen das Prüfverfahren nur alle fünf Jahre durchführen. Satz 2 gilt auch für die obersten Bundesbehörden sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(5) Die ordnungsgemäße Überprüfung nach Absatz 1 umfasst

1. die Bestandsaufnahme der betrieblichen Entlohnungspraxis und ihre Analyse,
2. die Erstellung eines Ergebnisberichtes aus Bestandsaufnahme und Analyse,
3. eine nachvollziehbare Dokumentation der Verfahrensschritte und der Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens sowie
4. die betriebsinterne Veröffentlichung des Ergebnisberichtes durch Aushang. Personenbezogene Daten müssen dabei anonymisiert sein. Die Überprüfung bezieht sich auf das jeweils letzte abgeschlossene Geschäftsjahr.

(6) Alle anderen Arbeitgeber können in eigener Verantwortung und mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltbestandteile und -bedingungen auf die Beachtung des Verbotes der Entgeltbenachteiligung im Sinne des § 3 überprüfen.

§ 20a

Information der Tarifvertragsparteien

Enthält der Ergebnisbericht eines betrieblichen Prüfverfahrens objektive Anhaltspunkte für Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt, die unmittelbar auf tarifrechtliche Entgeltregelungen zurückzuführen sind, sind die zuständigen Tarifvertragsparteien hierüber unverzüglich zu informieren.

§ 20b

Beseitigung der Entgeltbenachteiligungen, Umsetzungsplan

(1) Weist der Ergebnisbericht eines betrieblichen Prüfverfahrens Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt auf, die auf betriebliche oder individuelle Entgeltregelungen zurückzuführen sind, sind diese unverzüglich zu beseitigen. Bis die Benachteiligungen nach Satz 1 beseitigt sind, hat eine Anpassung an die günstigere Regelung oder Einstufung zu erfolgen.

(2) Im Übrigen hat der Arbeitgeber einen Umsetzungsplan zu erstellen, der dokumentiert, welche Änderungen er auf Grund des Ergebnisberichts vornehmen wird. Dies gilt insbesondere bei Änderungen der Verfahren der Arbeitsbewertung, der Einstufung von Tätigkeiten oder den Entgeltregelungen. Der Umsetzungsplan ist betriebsintern durch Aushang zu veröffentlichen.

§ 20c

Rechte der Beschäftigten und des Betriebs- oder Personalrates

(1) Die Beschäftigten sind über die Durchführung sowie über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebs- oder Personalrat an der Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens zu beteiligen. Dazu hat er ihn insbesondere über die Planung des betrieblichen Prüfverfahrens rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, unter anderem über die Auswahl und den Ablauf des betrieblichen Prüfverfahrens. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebs- oder Personalrat das vorgesehene betriebliche Prüfverfahren so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Bedenken des Betriebs- oder Personalrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Der Betriebs- oder Personalrat ist regelmäßig über den Ablauf des Verfahrens sowie über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren.

(3) Die Beteiligung des Betriebs- und Personalrates an der Aufstellung und der Ausführung des Umsetzungsplans nach § 20b Absatz 2 ist nach den Vorgaben des Betriebsverfassungs- sowie des Bundespersonalvertretungsgesetzes sicherzustellen. Liegt ein Fall des § 87 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vor, ist § 87 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten. § 71 des Bundespersonalvertretungsgesetzes findet Anwendung.

(4) Soweit der Arbeitgeber nicht bereits nach § 20 Absatz 1 oder 2 zur Anwendung eines betrieblichen Prüfverfahrens verpflichtet ist, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Durchführung eines nach § 17 Absatz 1 zertifizierten betrieblichen Prüfverfahrens verlangen, wenn

1. ein individuelles Auskunftsverlangen nach § 10 Absatz 1 objektive Anhaltspunkte auf eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts beim Entgelt ergeben hat, die über das individuelle Anliegen hinaus Bedeutung haben oder
2. mehrere voneinander unabhängige individuelle Auskunftsverlangen nach § 10 Absatz 1 objektive Anhaltspunkte auf eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts beim Entgelt ergeben haben.“

Berlin, den 28.03.2017

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Dieser Änderungsantrag übernimmt weitgehend die Regelungen zu betrieblichen Prüfverfahren und ihrer Zertifizierung, wie sie im Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 9. Dezember 2015 zu finden sind.

Eine bloße gesetzliche Aufforderung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren ist nicht geeignet, das angestrebte Ziel einer größeren Transparenz über geschlechtsspezifische Lohnstrukturen zu erreichen und damit Diskriminierungen entgegen zu wirken. Bereits jetzt stehen erprobte Verfahren zur Verfügung, um die geschlechtsspezifischen Lohnstrukturen im Betrieb mit relativ geringem Aufwand zu überprüfen.

Unerlässlich ist daher eine Verpflichtung zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit. Auch Regelungen zur Zertifizierung betrieblicher Prüfverfahren, zur Verpflichtung von Unternehmen zur Durchführung dieser Prüfverfahren in regelmäßigen zeitlichen Abständen und zur Beseitigung der festgestellten Entgeltbenachteiligung sollten in den aktuellen Gesetzentwurf aufgenommen werden.

Nur auf der Grundlage von geeigneten und zertifizierten Prüfverfahren auf betrieblicher Ebene kann festgestellt werden, ob und welche strukturellen Unterschiede bei der Entgeltbemessung zwischen Männern und Frauen bestehen.

Verzichtet das Gesetz auf eine derartige Verpflichtung, hinge die Minderung der Lohnlücke ausschließlich von den – für diese durchaus hochschwelligen – Auskunftsverlangen der weiblichen Beschäftigten und den von ihnen anschließend ergriffenen Schritten ab. Dies ist angesichts der hohen Lohnlücke in Deutschland und der grundgesetzlichen Verpflichtung des Staates zur Herstellung von Gleichheit zwischen den Geschlechtern vollkommen unzureichend.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.